臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第92號

原　　告　陳志隆
　　黃明發
共　　同
訴訟代理人　楊羽萱律師
複代理人　　張凱琳律師
被　　告　統一綜合證券股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　林寬成
訴訟代理人　沈以軒律師
　　吳泓毅律師
　　林峻宇律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國112年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時原聲明請求被告應分別給付原告陳志隆新臺幣（下同）178萬1,554元本息、原告黃明發123萬1,759元本息（見本院卷第9頁）。嗣於民國112年8月7日言詞辯論期日當庭變更請求給付之金額分別為175萬1,554元本息、122萬3,960元本息（見本院卷第155頁），經核原告所為變更屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告陳志隆自90年5月2日起受僱於被告，擔任「營業一部」分公司協理，約定月薪離職前為8萬9,950元（包括本薪8萬7,550元、伙食津貼2,400元）；原告黃明發自88年11月1日起受僱於被告，擔任「汐止一部」分公司協理，約定月薪離職前為13萬4,180元（包括本薪13萬1,780元、伙食津貼2,400元）。原告2人任職之分公司均於110年12月31日完成110年度之部門業績目標後，被告本應於111年1月27日農曆春節前發給「團體績效獎金」、「分潤績效獎金」及「Special Bonus」（以下合稱系爭獎金，見本院卷第156頁），卻於111年1月初，由訴外人即被告之經紀業務部（下稱經紀部）最高主管張宏碩副總片面宣布於農曆春節前僅發給75%團體績效獎金及分潤績效獎金、50%Special Bonus，其餘獎金則遲延發放，原告陳志隆遂僅收到110年度系爭獎金431萬4,662元（代扣所得稅、補充保費前），原告黃明發收到110年度系爭獎金270萬1,878元（代扣所得稅、補充保費前）。原告2人因遲未收到其餘獎金（下稱系爭遞延部分獎金），遂向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於111年12月2日所召開之勞資爭議調解會議中，被告始提出原告2人離職後發佈之經理人遞延獎金發放原則，並以其等於獎金發放日之111年12月24日已不在職為由拒絕給付。為此，先位依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第23條第1項規定、兩造間勞動契約法律關係，備位則依勞基法第29條規定、兩造間勞動契約法律關係，請求被告分別給付原告陳志隆175萬1,554元併計付法定遲延利息、原告黃明發122萬3,960元併計付法定遲延利息等語，並聲明：㈠被告應給付原告陳志隆175萬1,554元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應給付原告黃明發122萬3,960元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：系爭獎金視經紀部或分公司之整體獲利狀況調整，並衡量經紀部或分公司之法令遵循指標（合規責任係

數）、政策配合度等非財務指標，始能決定發放獎金與否及其數額，而不具有勞務對價性，非屬勞基法第2條第3款所定之工資。又被告於109年12月8日召開旗艦店會議，並於會議中向包含原告2人在內之經理人布達被告公司之經紀部主管/督導/經理人獎金及績效考核辦法（下稱系爭獎金及績效考核辦法），並詳述其內容，其等既已知悉該辦法之內容，自應受其拘束。再者，遞延獎金制無非係希望達到留才、因應公司未來盈虧、潛在風險，以及確保經理人遵法，不致因客訴或違法追求業績導致後續損失，且本案遞延之獎金成數皆未過半，實未苛待原告2人，原告2人於系爭遞延部分獎金已非在職，依被告公司工作規則（下稱系爭工作規則）第44條規定，不具有領取之資格。此外，被告已依勞基法第29條規定，發放相當於1個月本薪之年節獎金予原告2人，系爭獎金性質上應屬於額外之績效獎金，被告基於企業自治原則，本得自行依獎金制度目的訂定發放辦法等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第253至254頁）

㈠原告陳志隆自90年5月2日起受僱於被告，離職前擔任專案經理，約定月薪為8萬9,950元，其等間之僱傭契約法律關係因被告以勞基法第11條第5款規定為由而於111年3月4日終止。

㈡原告黃明發自88年11月1日起受僱於被告，離職前擔任分公司經理，約定月薪為13萬4,180元，其等間之僱傭契約法律關係於111年1月27日因原告黃明發自請離職而終止。

㈢被告已給付原告陳志隆110年度獎金384萬4,662元、47萬元（代扣所得稅、補充保費前）；被告已給付原告黃明發110年度獎金221萬6,878元、48萬5,000元（代扣所得稅、補充保費前）。

㈣兩造對於被告於112年8月7日民事陳報狀所整理之附表一所示「團體績效獎金」、「分潤績效獎金」、「Special Bonus」之計算式、領取資格與條件，以及其上所載原告2人之數

額，形式上不爭執。

四、得心證之理由：

㈠系爭獎金是否屬於工資？

1.按勞基法第2條第3款規定，工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。又上開經常性給與係指下列以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，亦為勞基法施行細則第10條所明定。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。

2.觀諸系爭獎金及績效考核辦法第1條（目的）規定：「1.建立明確獎金制度，以符合市場薪酬競爭水準，有效激勵士氣，以利招才留才，促進獲利動能持續成長。2.在合規及風險控管的要求下，樹立績效與獎酬的連結機制。」、第4條（定義）規定「1.KPI考核指標：由公司依業務發展中長期策略及年度業務政策制定。包含但不限於獲利目標達成、新增業務或業務目標達成等。2.合規責任係數：●本係數為0~1之間，1為基準值，依稽核室之主管機關來函缺失、內控查

核缺失計算。●經紀部各級主管應切實遵守合規要求，若年度內有重大違規，或管理上發生重大瑕疵，或被執行監管暫停職務等情形時將下調合規責任係數，最低為0，以確保各級主管不會為了追求獲利及獎金，造成經紀業務及公司經營過度曝險。」、第5條（獎金）規定：「1.經紀業務獎金項目有團體績效獎金、分潤績效獎金、Special Bonus…。⑴團體績效獎金：依經紀部整體獲利狀況提撥獎金。✓獎金發放影響因子：KPI、合規、政策配合度、絕對獲利、業務增量●團體績效獎金＝經紀部整體分攤後稅前淨利*獎金率…⑵分潤績效獎金：依各分公司獲利狀況提供獎金。●分公司獲利達成率> 80%（含），始具備領取資格。分潤績效獎金＝依各分公司分攤後稅前淨利*獎金率*合規責任係數…⑶Special Bonus：依各分公司較前一年獲利增額狀況加發獎金。●一年一次年終發放，加發條件為達成該年度獲利目標者，且獲利較前一年度獲利增加金額部分提撥，依各級點獎金率*合規責任係數計算給予。…」、第6條（遞延獎金制）規定：「各項獎金年度發放上限75%，至少25%遞延到次年12/24發放。若次年度發生虧損，則領取前須考量虧損責任。」（見本院卷第124至125頁）

3.參酌原告2人自陳曾參與109年12月8日之旗艦店會議與經理人會議，當場有說明獎金計算基礎等語（見本院卷第138頁），而兩造對於被告所整理本院卷第177頁附表1所載系爭獎金之計算式、領取資格與條件，形式上並不爭執（見不爭執事項㈣）。

4.由上可知，依系爭獎金及績效考核辦法所發放之前揭各獎金，係為激勵士氣、招才留才、促進獲利持續增長，並以經紀部或經理人所屬分公司之獲利情形達到特定標準為前提，即分公司KPI排名無落後情形、KPI收入達70%（團體績效獎金）、分公司有獲利（分潤績效獎金）、當年度分公司獲利目標達成80%以上、當年度獲利超過上年度之金額（Special Bonus），再考量各別經理人之合規責任係數（即有無重大

違規、管理上有無發生重大瑕疵、有無被執行監管而暫停職務等因素）後，被告始於計算後發放各該獎金。則此種依經理人所屬分公司或經紀部之業績、經理人之考核狀況，具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給與（未達特定標準即無獎金或僅發給部分獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論經理人所屬分公司或經紀部業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同。是被告按年度對所屬經理人之分公司或經紀部與各別經理人業務績效之考核，並於符合特定標準後始發給之系爭獎金，非屬對於勞工提供勞務之對價，亦非經常性之給與，自不屬於勞基法第2條第3款所謂之工資。從而，原告2人主張團體績效獎金、分潤績效獎金、Special Bonus係其等提供勞務後可得之報酬而屬於工資等語，尚無可採。

㈡原告2人是否知悉而受系爭獎金及績效考核辦法、系爭工作規則所拘束？

1.按系爭工作規則第44條規定：「本公司利潤獎金以發放日仍在職之非業務職編制內員工為發放對象，其發放數額及時間依公司營運績效，由總經理提報董事會核定後，再依員工年資、職務及考績之不同而核發」（見本院卷第209頁）。又系爭獎金及績效考核辦法第6條（遞延獎金制）規定：「各項獎金年度發放上限75%，至少25%遞延到次年12/24發放。若次年度發生虧損，則領取前須考量虧損責任」（見本院卷第125頁）。

2.經查，原告2人曾參與109年12月8日旗艦店月會與團體獎金分配原則說明會乙節，業據被告提出電子郵件列印資料為憑（見本院卷第127頁、第149頁），且原告2人亦自陳，被告曾於109年12月之會議中布達110年度各分公司之目標、業績獎金計算基礎、績效獎金發放標準等語（見本院卷第14頁）。

3.又證人即被告管理部資深協理于鴻潔於本院言詞辯論時證稱：本院卷第129至130頁被證3會議簡報是管理部製作，於1

09年12月份旗艦店會議提出，向旗艦店經理人說明獎金辦法之框架，因上述考核辦法於11月通過，這些資料是會議當下投影給與會者看，事前或會議當下沒有提供紙本，會議當下沒有人提出問題或質疑辦法；於會議時，公司沒有承諾會發放遞延獎金，因其發放有要件；有看過公司工作規則，於新進員工到職後，由人資單位向員工說明，該規則也會放在公司內網供同仁查詢，而110年度獎金發放適用工作規則第44條利潤獎金之規定，分公司經理人亦係該條所稱之「非業務職編制內員工」，分公司經理人所有利潤獎金是要在職才能領取，所有員工都是如此等語（見本院卷第238至241頁）。

4.原告2人於109年12月8日團體獎金分配原則說明會已知悉系爭獎金基礎與發放標準，於會議中亦未質疑該發放標準，且自系爭獎金及績效考核辦法實施後迄至離職前，未曾異議而領取系爭獎金之情狀、舉止，堪認其等就系爭獎金之發放標準與遞延獎金制度部分，均係以默示意思表示之方式與被告達成意思合致，堪予認定。

5.另系爭工作規則第44條規定，被告利潤獎金以發放日仍在職為前提，而工作規則既為雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，當有拘束勞雇雙方之效力。原告2人與被告間之僱傭契約法律關係分別於111年3月4日、111年1月27日終止，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠㈡），其等於系爭遞延部分獎金發放日即111年11月24日已不在職，自無權領取該等獎金。原告雖主張系爭獎金非屬系爭工作規則第44條之範圍等語（見本院卷第272至273頁），然觀諸系爭工作規則第44條編排係在「第九章　薪資與獎金」下，而系爭獎金經本院認定非屬工資，已如上述，則系爭獎金屬於該條所謂之利潤獎金，當可認定。是原告此部分主張，自無可採。

6.證人即被告金門分公司前經理人尤秉澤雖證述：沒有聽過遞延獎金制度，也未看過系爭獎金及績效考核辦法等語（見本

院卷第159頁），然其並未參與109年12月8日旗艦店月會與團體獎金分配原則說明會，亦經證人尤秉澤證述在卷（見本院卷第160頁），自無從作為有利於原告2人之認定。另證人即被告臺中分公司前經理人廖成蔭雖證稱：沒有聽過遞延獎金制度，也未看過系爭獎金及績效考核辦法，離職前有遇到獎金被保留之情形，退休後有循管道詢問，後來111年12月23日才收到25%，112年1月5日才領到50%部分等語（見本院卷第250至251頁），然其並未參與109年12月8日旗艦店月會與團體獎金分配原則說明會，亦經證人廖成蔭證述在卷（見本院卷第250頁），且證人廖成蔭係被告內部簽請擴大遞延獎金發放對象，始得領取遞延獎金，有被告公司經紀部111年8月9日簽呈1份可據（見本院卷299至300頁），況原告2人與證人廖成蔭離職原因不同，是證人廖成蔭之證詞亦無從作為有利於原告2人之認定。

五、綜上所述，原告先位依勞基法第22條第2項、第23條第1項規定、兩造間勞動契約法律關係，備位依勞基法第29條規定、兩造間勞動契約法律關係，請求被告分別給付原告陳志隆175萬1,554元、原告黃明發122萬3,960元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　10　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　10　　日

書記官　　廖宣惟